

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA KANTOR
KELURAHAN SALOKARAJA
KABUPATEN SOPPENG**

Satriani¹

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar
email : satrianisatri21@gmail.com

Dosen Pembimbing :

Sirajuddin Saleh, S.Pd., M.Pd

Muhammad Darwis, S.Pd., M.Pd

Abstrak

Satriani, 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Sirajuddin Saleh dan Muhammad Darwis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan informan 5 (lima) orang yaitu kepala kantor kelurahan dan pegawai kantor kelurahan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat alur kegiatan, yaitu: pengumpulan data, penyajian data, kondensasi data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng membuktikan bahwa terdapat faktor yang sangat berpengaruh, dilihat dari pemberian kompensasi, keteladanan pemimpin dalam kantor, aturan yang pasti, keberanian pemimpin memberikan tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada para pegawai, dan diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

¹ Alumni Pendidikan Administrasi Perkantoran

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi dalam suatu instansi baik itu instansi pemerintahan maupun swasta didirikan dengan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada masyarakat dengan baik dan optimal.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan, dan menggunakan Sumber Daya Manusia yang di miliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentu, karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dan faktor penentu dalam setiap organisasi pemerintah.

Pegawai merupakan aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, dan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuannya sehingga pegawai dapat memiliki kinerja yang baik pula. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan kekuatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam hal ini pegawai harus bekerja seefektif dan seefisien mungkin agar tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung oleh kinerja para pegawai. Suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi dan tujuan ini, sehingga direncanakan kegiatan atau program, selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi

kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik.

Menurut Lijan Poltak Sinambela bahwa,

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.²

Disiplin pegawai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, input dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para pegawainya yakni standar yang harus dipenuhi, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai dalam organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkara lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pembelajaran yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara efektif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya, untuk menciptakan suatu kondisi agar pegawai dapat disiplin.

Kepribadian merupakan salah satu faktor terpenting yang turut menunjang faktor akademis dari individu yang bersangkutan, karena tanpa terbentuknya

²Sinambela Lijan Poltak.. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*”. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2018. hal.332

pribadi yang baik, maka nilai akademis yang sudah mereka dapatkan akan sia-sia. Salah satu dari nilai kepribadian yang sangat menunjang dari terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah disiplin atau kedisiplinan. Disiplin yang di maksud berkisar pada disiplin pribadi individu yang bersangkutan, disiplin pada lingkungan, namun yang terpenting adalah disiplin yang berkaitan pada pekerjaan mereka.

Disiplin itu mutlak dimiliki oleh setiap aparatur pemerintah baik yang berada di tingkat atas, maupun yang berada di tingkat bawah. Disiplin yang dimiliki oleh aparatur pemerintah tingkat pusat juga dimiliki oleh aparatur daerah, sehingga baik pusat maupun daerah saling menunjang dalam menciptakan disiplin nasional. Seperti yang tercantum dalam UU No. 22 Tahun 1999 pasal 66 ayat 2 tentang pemerintah daerah dan UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang menyatakan bahwa Camat adalah Kepala Kecamatan. Dari pasal ini dapat diartikan bahwa Camat adalah pemimpin penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan yang menerima pelimpahan sebagian wewenang pemerintahan dari Bupati/Walikota yang bersangkutan. Perangkat pemerintahan Kecamatan sebagai salah satu aparatur yang berhubungan langsung dengan masyarakat haruslah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan, kerja sama serta pelayanan terhadap masyarakat dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan.

Melihat betapa pentingnya pegawai negara, dalam hal ini adalah pegawai Kantor Kelurahan Salokaraja dalam pembangunan, maka perlu adanya suatu faktor yang dapat mendorong disiplin kerja para pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan suatu

organisasi apabila pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya telah terlaksana.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno bahwa,

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.³

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada Agustus 2018 di kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng terlihat masih ada pegawai yang belum menjalankan disiplin dengan baik dalam melakukan pekerjaan kantor. Contohnya yaitu, sebagian pegawai cepat pulang kantor atau meninggalkan kantor untuk urusan pribadi disaat jam kantor, meninggalkan kantor pada saat pimpinan

³Sutrisno, Edy. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2009. hal.88

tidak berada di kantor, terlambatnya pegawai yang datang ke kantor di pagi hari, menggunakan sandal jepit disaat masih jam kantor, terdapat beberapa pegawai cara berpakaianya juga masih kurang rapi, jadi peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Yang mana pendekatan deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Sugiyono, mengemukakan bahwa masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara, berkembang atau berganti setelah peneliti berada dalam lapangan.⁴

Melalui metode kualitatif peneliti dapat mengenal subjek secara pribadi dan menggambarkan Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng dengan indikator sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan/pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknyadisiplin kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha menjawab satu permasalahan pokok, yaitu faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan pada hasil analisis data sebelumnya, hasil penelitian pada penelitian ini, menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada pembahasan ini, peneliti akan mendeskripsikan hasil penelitian di lapangan yang diperoleh melalui hasil wawancara yang diolah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Kemudian dari hasil wawancara tersebut diperkuat dengan teknik observasi dan juga dokumentasi, untuk lebih jelasnya hasil penelitian yang menggunakan 7 (tujuh) indikator yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno sebagai berikut:

1. Pemberian Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada pegawai itu dapat berupa salah satu atau kombinasi dari bentuk: a)

⁴Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta. 2014. hal. 81

gaji/upah yakni uang yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaannya, b) intensif dan bagi hasil yakni uang atau barang yang diberikan kepada pegawai, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi, c) tunjangan dan pelayanan yakni imbalan finansial tambahan selain gaji/upah pokok misalnya tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, cuti, liburan, dan asuransi kesehatan, d) imbalan finansial misalnya pekerjaan yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng berada pada kategori berpengaruh. Kompensasi adalah unsur yang dapat digunakan untuk memotivasi pegawai. Selain itu, kompensasi dapat berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja pegawai, artinya semakin besar balas jasa yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik pula kedisiplinan pegawai tersebut. Adanya kedisiplinan yang baik dalam kantor merupakan salah satu kunci suksesnya suatu pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi sudah setimpal dengan beban kerja mereka sehingga pegawai akan merasa kebutuhan primernya sudah cukup terpenuhi dan akan bekerja secara optimal dan disiplin. Pemberian kompensasi pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng yang sudah memadai sehingga tidak akan menimbulkan keresahan pada para pegawai yang dapat berdampak ketidak taatan pegawai dalam bekerja dan kemungkinan pegawai akan mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan primernya tidak akan terjadi.

2. Tinggi Rendahnya Keteladanan Pimpinan dalam Kantor

Perilaku keteladanan pemimpin adalah dengan menunjukkan kepada para bawahan mengenai apa yang harus mereka lakukan, memberikan contoh-contoh dan yang memberitahu para anggota apa yang diharapkan dari mereka, dan memberitahu perilaku yang layak untuk dilakukan. Keteladanan ini dapat dijadikan pedoman dalam disiplin waktu, kepatuhan terhadap aturan, prosedur, tugas dan tanggung jawab sepenuhnya.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keteladanan pimpinan pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng berada pada kategori berpengaruh. Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan contoh teladan kepada bawahan/pegawai agar dapat menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas. Bila menjadi pemimpin, maka harus mampu mengendalikan diri, tidak sombong dan memiliki kerendahan hati. Hal ini ditunjukkan dalam Kepemimpinan Lurah pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng yang memiliki sikap positif yang dapat ditiru oleh pegawai.

3. Jelas Tidaknya Aturan Yang Pasti Dalam Kantor

Disiplin akan dapat ditegakan dalam suatu perusahaan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dapat dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aturan yang pasti pada Kantor Kelurahan Salokaraja

Kabupaten Soppeng berada pada kategori berpengaruh. Hal ini tidak terlepas dari pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang kurang disiplin, dan adanya aturan yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng telah menerapkan aturan tersebut dan menjadi panduan para pegawai untuk menjalankan kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya aturan tersebut akan mencegah pegawai untuk melaksanakan pelanggaran disiplin pada Kantor Kelurahan Salokaraja dan kedisiplinan pegawai cenderung akan lebih baik.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Keberanian Pimpinan merupakan Keberanian seorang Pimpinan dalam mengambil tindakan sehubungan dengan pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai, dalam menegakkan disiplin pegawai pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng berada pada kategori berpengaruh. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dalam membimbing dan mengarahkan pegawai/bawahannya dan apabila ada pegawai telah melakukan pelanggaran pimpinan bertindak dan memberikan sanksi pada pegawai tersebut sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya, hal ini bertujuan untuk memberikan efek

jerah agar pegawai lain tidak meniru atau melakukannya. Dengan adanya tindakan pimpinan di Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng tersebut, maka hal ini akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng dan ini akan lebih baik.

5. Tinggi Rendahnya Intensitas Pengawasan Pimpinan Kantor

Secara umum pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan kinerja.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng berada pada kategori berpengaruh. Hal tersebut tidak terlepas dari kemampuan pimpinan dengan melakukan pengawasan kepada para pegawai guna mencegah adanya pegawai yang bekerja kurang efektif, hal ini dilakukan untuk mengetahui jika ada pegawai yang bekerja asal-asalan dan ada pegawai yang mengeluh mengenai pekerjaannya dapat segera

dibimbing dan diarahkan oleh pimpinan. Jika dalam hal ini masih ditemukan ada pegawai yang melanggar maka akan mendapat teguran lisan dari pimpinan, dengan adanya pengawasan pimpinan akan lebih baik dan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng.

Pengawasan pimpinan dalam penelitian ini merupakan pengawasan yang dilakukan langsung oleh pimpinan terhadap bawahannya, dan juga melibatkan semua pihak sehingga dapat membentuk suatu kedisiplinan yang baik.

6. Tinggi Rendahnya Perhatian Kepada Pegawai

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

Perhatian pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perhatian yang diberikan kepada para pegawai selain kompensasi sehubungan dengan permasalahan dan keluhan yang dialami oleh pegawai di Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhatian kepada pegawai Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng berada pada kategori berpengaruh. Produktifitas pegawai diperoleh apabila ada yang mendukung sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, salah satu caranya adalah memberikan motivasi atau dorongan dari pimpinan. Hal ini

terlihat dimana seorang pimpinan senantiasa memberikan perhatian kepada para pegawainya dalam hal ini pimpinan perlu menunjukkan kesediaannya untuk mendengar keluhan dan kesulitan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta mencari solusi atau jalan keluarnya, sehingga pimpinan dapat mengetahui kemampuan pegawai dan dapat memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dan pimpinan akan dapat membimbing pegawai agar tidak terjadi kesalahan dan kekeliruan dalam menjalankan pekerjaan kantor dengan baik dan disiplin, hal ini menunjukkan bahwa perhatian kepada para pegawai sangat penting dan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai Kantor Kelurahan Salokaraja.

7. Kebiasaan-kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain, saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

Dengan pemimpin yang baik, seorang pemimpin dapat menciptakan iklim kerja yang baik juga. Karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin di Kantor Kelurahan Salokaraja

Kabupaten Soppeng berada pada kategori berpengaruh. Dalam menjaga kedisiplinan harus ditanamkan dalam hati akan adanya suatu aturan yang harus dipatuhi, hal ini menunjukkan bahwa kebiasaan dalam mendukung tegaknya disiplin. Seperti taat terhadap aturan waktu, sopan santun, menghormati rekan kerja, sopan dalam berpakaian, dan menginformasikan bila ingin meninggalkan kantor. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kesadaran pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan mencegah adanya pegawai yang tidak disiplin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng dikategorikan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari masing-masing hasil penelitian tiap konsep yaitu pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam kantor, jelas tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, tinggi rendahnya intensitas pengawasan pimpinan, tinggi rendahnya perhatian kepada para pegawai, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Dari ketujuh konsep yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai dalam penelitian ini menyatakan bahwa para pegawai pada Kantor Kelurahan Salokaraja Kabupaten Soppeng dikategorikan cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Sinambela Lijan Poltak.. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*”. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2018. hal.332
- Sutrisno, Edy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2009. hal.88
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta. 2014. hal. 81